СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 52 о/д от «10»марта 2022

года ная

Директор МБОУ «СОШ № 59»

Е.Ш.Калимулина

 $M_{H}\Pi$

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 59»

(МБОУ «СОШ № 59»)

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №	
Решение об утверждении Программы	59» Приказ № 52 о/д от 10.03.2022 г.	
Авторы-разработчики Программы	Короткова Ирина Владимировна, заместитель директора по УВР	
Нормативно-правовая база	Приказ № 52 о/д от 10.03.2022 г. Короткова Ирина Владимировна, заместитель директора по УВР Федеральный уровень: - Распоряжение Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательным дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» Уровень субъекта РФ: - Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республики от 10 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничеств педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики». Муниципальный уровень:	
	Муниципальный уровень: - Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой	

	модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска». Уровень образовательной организации: - ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО, рабочие программы по предметам и внеурочной деятельности, «Программа развития», «Программа воспитания», Программа «Диалог культур», планы воспитательной работы, классные электронные журналы.
Цель Программы	Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 59» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества
Задачи Программы	 Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня/создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педзадач на высоком уровне Обеспечить успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и проф. траекторий развития Обеспечить успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии

	собственных талантов и навыков молодежи 5) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
Реализуемые формы наставничества	В отношении обучающихся реализуются следующие формы наставничества: 1) «ученик – ученик»; В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества: 1) «педагог – педагог».
Структура управления реализацией Программы	Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества. 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Доплаты (основание: «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 59» (п.35.38)

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически гуманистических ценностей на реализации включению инновационные осмысленному В процессы. специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-

наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают три молодых учителя и шесть вновь прибывших учителей.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «СОШ № 59» направлена на достижение следующей **цели**:

- Обеспечить развитие участников внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 59» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества

Задачи:

- 6) Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям
- 7) Обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня/ создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педзадач на высоком уровне
- 8) Обеспечить успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и проф. траекторий развития
- 9) Обеспечить успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи
- 10) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
 - 1.2. **Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации:** обучающиеся, молодые специалисты, педагоги.

1.4. В Программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из

современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

программа наставничества разработана в соответствии с Министерства образования Российской Федерации от распоряжением 25.12.2019 года № P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) обучающихся наставничества ДЛЯ организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации национального проектов проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

При составлении программы наставничества мы опирались на такие региональные документы:

- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республики»;
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

При составлении программы наставничества мы опирались на такие муниципальные документы:

- Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами МБОУ «СОШ № 59»:

ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, «Программой развития», «Программой воспитания», программой «Диалог культур», планами воспитательной работы, классным и электронным журналами.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Педагоги наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния среди молодых педагогов;
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МБОУ «СОШ № 59»;
 - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся
- Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В данном разделе разъясняется основные функции (конкретные трудовые действия) участников в рамках реализуемой Программы.

Уровни	Направления деятельности.		
структуры			
Директор МБОУ	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных		
«СОШ № 59»	документов, необходимых для реализации Программы		
	наставничества.		
	2. Разработка Программы наставничества.		
	3. Разработка и реализация мероприятий дорожной		
	карты Программы наставничества.		
	4. Реализация кадровой политики в Программе		
	наставничества.		
	6. Назначение куратора.		
	7. Инфраструктурное и материально-техническое		
	обеспечение реализации Программы наставничества.		
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых.		
Куратор	2. Организация обучения наставников (в том числе		
	привлечение экспертов для проведения обучения).		
	3. Контроль процесса Реализации Программы		
	наставничества		
	4. Участие в оценке вовлеченности педагогических		
	работников и обучающихся в различные формы наставничества.		
	5. Решение организационных вопросов,		
	возникающих в процессе реализации Программы наставничества.		
	6. Мониторинг результатов эффективности		
Цасториии	реализации Программы наставничества.		
Наставник	1. Разработка и реализация планов индивидуального		
	развития наставляемых совместно с куратором.		
	2. Разработка персонализированных программ		
	наставничества.		
	3. Мотивационная (эмоционально —		
	психологическая) поддержка наставляемого;		
	4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой		
	деятельности наставляемого;		
	5. Контроль и оценивание результатов собственной		
	деятельности и деятельности наставляемого;		
	6. Участие в мониторинге результатов эффективности		
	реализации Программы наставничества.		

Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической		
	совместимости, мониторингов удовлетворенности		
	работой наставнических пар, оказание		
	консультативной помощи.		
Наставляемый	1. Решение поставленных задач через взаимодействие		
	с наставником.		

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

- 1. Наставляемый участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 2. Наставник участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 3. Куратор сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников Программы. Формирование базы наставляемых осуществляется:

✓ из числа обучающихся:

- о проявивших выдающиеся способности;
- о демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- о с ограниченными возможностями здоровья;
- о попавших в трудную жизненную ситуацию;
- о имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

✓ из числа педагогов:

- о молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- о находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

о желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- о обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- о педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- о родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов;
- о ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка	1. Создание благоприятных	Дорожная карта
условий для	условий для запуска	реализации
запуска	Программы.	наставничества.
Программы	2. Сбор предварительных	Пакет документов.
наставничества	запросов от потенциальных	
	наставляемых.	
	3. Выбор аудитории для поиска	
	наставников.	
	4. Информирование	
	и выбор форм	
	наставничества.	
	5. На внешнем контуре	
	информационная работа,	
	направленная на привлечение	
	внешних ресурсов к	
	реализации программы.	
Формирование	1. Выявление конкретных	Сформированная база
базы	проблем обучающихся	наставляемых
наставляемых	школы / педагогических	
	работников школы, которые	
	можно решить с помощью	
	наставничества.	
	2. Сбор и систематизация	
	запросов от потенциальных	
	наставляемых.	
Формирование	Работа с внутренним контуром	Формирование базы
базы	включает действия по	наставников, которые
наставников	формированию базы из числа:	потенциально
	• обучающихся,	могут участвовать как
	мотивированных помочь	в текущей программе
	сверстникам в образовательных,	наставничества, так и
	спортивных,	в будущем.
	творческих и адаптационных	
	вопросах (например, участники	
	кружков по интересам,	
	театральных или музыкальных	
	групп, проектных классов,	
	спортивных секций);	
	• педагогов, заинтересованных	
	в тиражировании личного	

	педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ● родителей обучающихся — активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	
Отбор и обучение наставников	 Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	 Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство,	Мониторинг:

 пробную рабочую встре встречу-планирование, комплекс последователь встреч, 		мониторинга эффективности реализации программы.
	• итоговую встречу.	
Завершение	1.Подведение итогов работы	Собраны лучшие
реализации	каждой пары/группы.	наставнические
программы	2. Подведение итогов	практики.
наставничества	программы школы.	Поощрение
	3. Публичное подведение итогов	наставников.
	И	
	популяризация практик.	

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

1) «ученик – ученик».



Рис. 1. Графическое представление реализации программы наставничества по форме «ученик – ученик».

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

1)«педагог – педагог».

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог — молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- -знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- -разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- -изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- -знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- -вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- -проводить необходимое обучение;
- -контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- -разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- -давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- -оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами

качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- -личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- -участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- -периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- -подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

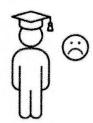
- администрация организации участников;
- наставники участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР.

Графическое представление реализации программы наставничества

Учитель - учитель

Учительнаставляемый



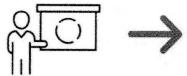
Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.

Имеет проблемы с адаптаций на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности





Формирование пар



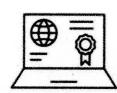
Учитель-наставник



Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.

Обучение наставника

Производится при необходимости, Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС





Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности.



Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.



Наставник получает закрепленный и уважаемый статус

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

№ п/п	1	Суть технологии, цель	Адресность
31_ 11/11	Transcriobanne rexnosiorni	Cylb Texhosiothii, qesib	Пдреспость
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов,	Команда наставляемых
		позволяющих эффективно организовать	
		групповое обсуждение Цель фасилитации:	
		нахождение верного метода, который позволит	
		группе работать созидательно и результативно;	
		специальные действия, направленные на	
		организацию групповой работы	
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в	Команда наставляемых
		ходе которой нет возможности отвлечься на	
		другую тему. используется в формате встречи:	
		«обсуждение проблемы».	
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания	Молодой педагог, студент
		профессиональной деятельности с целью	ученик
		повышения эффективности деятельности	
		специалиста; позволяет специалисту	
		проанализировать актуальные проблемы и	
		вопросы собственной профессиональной	
		деятельности с привлечением более опытного	
		специалиста	
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек,	Команда наставляемых
		называющийся «коуч» (тренер), помогает	отдельно взятый
		обучающемуся достичь некой жизненной или	

		профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	•
5 Тьюторс	ГВО	Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.	

Задача куратора программ наставничества и наставника заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию. При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

1.1. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

1.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату	на дату
	начала	подведения
	действия	ИТОГОВ
	программы	реализации
		программы
		(промежуточных,
		итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов от пр	редставителей о	образовательной
организации на работ	у наставников	
1.1 Количество обучающихся, подавших	3	
«запрос на помощь наставника»		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на	2	
работу в наставляемых парах в качестве		
наставляемого		

2. Формирование сообщества наставнико		редставителей
образовательной о	рганизации	
2.1 Количество педагогов, прошедших	0	
обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов	2	
2.3 Количество наставников из числа	2	
выпускников		
2.4 Количество наставников - успешных	0	
предпринимателей/ общественных деятелей		
3. Результативность взаимодейст	вия наставниче	ских пар
по модели «учитель-учитель»:		
3.1 Количество педагогов, вошедших в	4	
кадровый управленческий резерв в результате		
осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в	2	
результате осуществления наставничества к		
руководству проектами программы развития		
образовательной организации, конкурсными (в		
том числе грантовыми) проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных	1	
наставниками и участвующих в конкурсах		
профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с	0	
наставляемого на наставника		
по модели «ученик-ученик»:		
3.5 Количество обучающихся, вошедших в	5	
кадровый управленческий резерв в результате		
осуществления наставничества		
3.6 Количество обучающихся, подготовленных	0	
в результате осуществления наставничества к		
участию в грантовых конкурсах		
3.7 Количество обучающихся с ОВЗ,	0	
подготовленных в результате осуществления		
наставничества к участию в конкурсных		
проектах		
4. Вклад организации в развитие регионал	ьной практики н	аставничества
4.1 Количество педагогических работников,	0	
принявших участие в научно-практических		
мероприятиях по вопросам наставничества в		
других организациях		
4.2 Количество представителей предприятий,	0	
предпринимателей, НКО как участников		
наставляемых пар организации, принявших		
		I

участие в научно-практических мероприятиях		
по вопросах наставничества		
4.3 Количество проведенных образовательной	1	
организацией научно-практических		
мероприятий по вопросам наставничества		
4.4 Количество представленных практик	0	
наставничества, прошедших положительную		
профессионально-общественную экспертизу на		
региональном, Всероссийском уровне.		

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

(Приложение 2)

Отчётная форма по итогам полугодия 20___--20____ учебного года

- 1)Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам полугодия
- 3)Общие сведения по итогам полугодия
- 4)Информация о неуспевающих обучающихся
- 5)Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 6)Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8)Методические разработки, печатные работы
- 9)Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

(Приложение 3)

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
---	---------------------------------------------------------------------------------------------	------	-----------

1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.	20/20 уч.год
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	20/20 уч.год
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	20/20 уч.год
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	20/20 уч.год
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	20/20 уч.год

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

11. Типовые Программы наставничества в МБОУ «СОШ № 59»

Форм а наста вниче	Название программ ы	Целевая аудитори я	Цели программы	38	дачи программы	Характеристик а наставника	Характеристик а наставляемого
Ученик - ученик	Успеваемос ть на 100	Учащиеся 5-10 класса	Достижение лучших образователь ных результатов учеником (учащимися).	2.	самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).	Ученик, демонстрирующ ий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующ ий неудовлетворите льные образовательные результаты.
	Вовлечение в активную	Учащиеся 5-10 класса	Психоэмоци ональная поддержка с	1.	Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание	Активный ученик, обладающий	Пассивный ученик, социально или

деятельнос	адаптацией в		помощи в выборе	лидерским и	ценностно –
ть.	коллектив,		кружков и секций,	организаторским	дезориентирован
	развитие		приглашение на занятия,	и качествами,	ный, не
	коммуникац		оказание	нетривиальность	принимающим
	ионных,		индивидуальной помощи	ю мышления.	участие в жизни
	творческих,		в развитии творческих	Лидер класса	школы,
	лидерских		способностей и т.д.).	или параллели,	отстраненный от
	навыков.	2.	Содействие в	школы,	коллектива.
			проявлении	принимающий	Дети с ОВЗ.
			индивидуальности	активное	Дети,
			(обсуждение того, что	участие в жизни	находящиеся на
			подросток делает	школы. Член	индивидуальном
			хорошо, организация	РДШ.	обучении.
			персональной выставки	Волонтеры.	
			или концерта подростка,		
			помощь в подготовке		
			подростка для участия в		
			конкурсе или		
			мероприятии и т.д.).		
		3.	Помощь в		
			самоорганизации		
			(помощь в составлении		
			режима дня, совместное		
			составление программы		
			саморазвития, помощь в		
			выборе целей и их		
			достижении)		

				Вовлечение в мероприятия		
				школьного сообщества.		
	Ученик в	Вновь	Включение	1. Знакомство с	Активный	Ученик,
	условиях	прибывши	ученика в	традициями,	ученик,	обладающий
	адаптации.	е в школу	систему	особенностями школы и	обладающий	лидерскими
		учащиеся.	взаимоотнош	класса.	лидерским и	качествами или
			ений	2. Помощь с организацией	организаторским	ученик,
			коллектива	образовательного	и качествами.	пассивный,
			школы и	процесса.		отстраненный от
			класса. Псих	3. Решение конкретных		коллектива.
			оэмоциональ	психологических и		
			ная	коммуникативных		
			поддержка	проблем.		
			для			
			адаптации в			
			НОВОМ			
-			коллективе.			
	Антибулли	Учащиеся	Профилактик	1.Психоэмоциональная	Активный	Пассивный
	НΓ	5-10 класса	а всех форм	поддержка учащихся.	ученик,	ученик,
			насилия над	2. Вовлечение учащихся в	обладающий	отстраненный от
			учащимися в	совместную творческую,	лидерским и	коллектива.
			образователь	образовательную	организаторским	Новый ученик в
			ной	деятельность.	,	классе. Ученик, с
			организации,	2. Обучение навыкам	коммуникативн	особыми
			В	мирного разрешения	ыми навыками,	образовательны
			общественны	конфликтов.	хорошо развитой	МИ
			х местах.		эмпатией.	потребностями.

	Молодой	Молодые	Методическа	1. Формировать и	Наставник –	Молодой
			, ,	1 1		специалист.
	педагог -	специалис	я поддержка	воспитывать у молодых	предметник.	· ·
	предметник	ты –	ПО	специалистов потребность в	Опытный	Имеет малый
	•	предметни	конкретному	непрерывном	педагог одного и	опыт работы (от
		ки (стаж до	предмету для	самообразовании.	того же	0 до 3 лет),
		3 лет)	приобретени	2. Помочь учителю,	предметного	испытывающий
			Я	опираясь в своей	направления,	трудности с
			необходимы	деятельности на достижения	что и молодой	организацией
			X	педагогической науки и	учитель,	учебного
			профессиона	передового педагогического	способный	процесса по
_			льных	опыта, творчески внедрять	осуществлять	своему
10			навыков и	идеи в учебно-	всестороннюю	предмету, с
Да			закрепления	воспитательный процесс.	методическую	взаимодействие
-11-			на месте	3. Создать условия для	поддержку	мс
Педагог-педагог			работы.	профессиональной	преподавания	обучающимися,
ar				адаптации молодого	отдельных	другими
le _L				педагога в коллективе.	дисциплин.	педагогами,
				4.Способствовать		родителями.
				формированию		
				индивидуального стиля		
				творческой деятельности;		
				вооружить начинающего		
				педагога конкретными		
				знаниями и умениями		
				применять теорию на		
				практике.		
				inputtine.		
						1